

보도 일시	배포 즉시	배포 일시	2023. 3. 13.(월)	
담당 부서	임금근로시간정책단 임금근로시간과	책임자	과 장	이지영 (044-202-7994)
		담당자	서기관	조아라 (044-202-7543)

근로시간 개편방안에 대한 비현실적이고 비상식적인 가정에 기초한 왜곡된 주장임

1. 주요 기사 내용

- 3.13.(월) 경향신문 “주 69시간제 개편 땀 ‘90.5시간 노동’ 가능”, “‘판교 등대’ 또 켜지나…두렵다, 갈아 넣는 노동”, 한겨레 “나흘내내 62시간 일하다가 숨졌다” 기사 관련

- (경향) “한 달 휴가가 가능해지려면 최소 117시간 연장근로를 해야 한다”며 “하루 12시간씩 30일 일하거나 10시간씩 60일을 일해야 가능한 수준”이라고 설명했다....(중략)...이론적으로는 최대 노동시간이 주 90.5시간에 이를 수 있다는 지적이 나온다....(중략)...근로일간 11시간 연속휴식 없이 주4일제 일하면 주 4일 내내 하루 16시간 근무(1일 8시간 근로+연장근로 8시간: 1주 총 64시간)도 가능하다”며....(후략)
- (경향) 이 때문에 주 52시간 근무제의 상한선이 높아지면 과로를 합법적으로 인정해주는 수단이 될 수 있다는 지적이 나오고 있다....(중략)...특히 게임업체의 60%가량이 주52시간제가 적용되지 않는 30인 미만 사업장인데다, 사측과 노동시간 등을 협상할 수 없는 노조가 없는 곳도 많다. 게임업체 직원 B씨는 “지금도 근무시간을 가짜로 줄이고 인터넷 접속을 꺼둔채 일하는 등 꼼수 야근이 만연한데, 제도가 개편되면 대놓고 ‘열정페이’를 요구할 것”....(후략)
- (한겨레) 정부는 최근 발표한 ‘근로시간 개편방안’에서 감시·단속적 노동자가 “건강권 보호의 사각지대에 존재한다” 점을 인정하면서도, 사각지대를 축소하는 방안은 ‘연구과제’로 남겨둬 미흡한 대책이라는 지적을 받은바 있다. 정부의 근로시간제도 개편방안은 한주 64시간까지는 퇴근 시간과 출근 시간 사이 연속 휴식 11시간을 부여하지 않도록 해, 감시·단속적 노동자가 아닌 노동자도 이씨처럼 나흘 연속으로 62시간 일하는 것이 가능하다.

2. 반박 내용

<1> 근로시간제 개편방안에 대해 비현실적 가정에 기초한 왜곡된 주장임

- 현실적이지 않고 수치상에 불과한 가정을 일반화해서 ‘90.5시간 근무’ 등 극단적인 주장을 하거나, ‘주5일 자정 퇴근법’ 등으로 명명하는 것은 합리적 비판이라 볼 수 없으며 흠집내기식 비난에 불과함
- 지금은 근로시간제 개편 관련 근로기준법 개정안에 대하여 국민 의견을 수렴하는 입법예고 기간(3.6.~4.17.)인 만큼, 무분별한 비난 보다는 노동시장 현실을 고려하여 기업과 근로자 모두를 위한 현실적이고 합리적인 대안 제시를 기대함

< 극단적이거나 왜곡된 주장 사례 >

① 최대 노동시간이 주 90.5시간에 이를 수 있다는 지적 관련

- i) 1일 11.5시간 × 6일 근무 ii) 휴일 11.5시간 추가 근로
iii) 한주의 첫날은 24시간 근무 한다는 여러가지의 비상식적인 가정을 겹쳐서 정부의 근로시간제를 ‘주90.5시간’으로 명명하는 것은 전혀 사실과 다름
- 기업에서 주 90.5시간을 근무시키려면 주 40시간 이외 40.5시간에 대해서는 1.5배 이상의 가산 수당을 지급해야 하는데 과연 현실적으로 가능할지 의문

② 한달 휴가 가능하려면 최소 117시간 연장근로를 해야 한다는 주장 관련

- 일부에서 근로시간저축계좌제 도입시 기대효과로서 ‘한달 휴가’를 예시한 바 있으나, 보도내용은 근로시간저축계좌제의 단위기간, 운영방식 등을 오해하였거나 왜곡하여 주장한 것임
- 근로시간 저축계좌제는 통상 6개월~1년 정도의 장기간 동안 연장·야간·휴일근로를 저축해서 휴가로 사용할 수 있는 추가적인 선택권을 부여하는 것임 (예: 연차휴가 15일 + 근로시간저축계좌에 1년간 저축한 휴가 15일)
- “한달간의 연장근로를 저축”해서 “한달간 휴가”를 간다는 것은 제도의 내용과 다르고 상식과 현실에도 맞지 않는 가정

<2> 경직적인 1주 단위 주52시간제로는 디지털 시대에서 일하는 환경, 글로벌 경쟁에 대응할 수 없음은 자명한 사실임

- 정부의 근로시간 개편안의 취지는 업무량 변동에 따라 업무시간을 노사 합의하에 탄력적으로 조정할 수 있도록 하되, 근로자에게는 충분한 휴식과 건강을 보장하는 데 있음
- 청년 등 국민들이 우려하는 장시간 근로 문제는 반드시 해결해야 할 정책 과제이나,
 - 강제적인 법적 규제와 처벌만으로는 가능하지 않으며 노사 공동의 노력으로 노무관리 시스템을 혁신하는 한편, 일하는 문화 개선을 위한 사회 공감대 확산이 함께 해야 할 문제
- 영국, 일본, 독일, 프랑스, 미국 등 주요국들도 각 나라의 경영상황이나 노동시장 환경에 따라 탄력적으로 근로시간 제도를 운영하는 가운데 근로시간을 단축해왔다는 사실을 주목할 필요가 있음
 - 주요국들도 특정기간 동안 1주 평균 근로시간 또는 연장근로 총량을 한도로 초과근무 사용 시기를 탄력적으로 정할 수 있는 구조임

<3> 장시간 근로에 대한 우려를 감안하여 보완 대책 시행 예정

- 청년들의 근로시간 개편안에 대한 우려에는 다양한 이유가 있겠으나, 연장근로를 하더라도 수당이나 대체 휴가 등 정당한 보상을 받지 못하고 있는 일부 현실(이른바 포괄임금제 오남용 등)도 작용하고 있는 것으로 보임
- 그러나 현재의 포괄임금제 오남용 사례는 획일적인 주 52시간제의 급격한 시행 과정에서 기업이 부담을 회피하거나 불가피한 추가 업무 발생시 대응하기 위한 수단으로서 형성·확산된 관행

○ 금번 개편방안은 주 평균 52시간 내에서 바쁘면 조금 더 일하는 탄력성은 인정하되 그에 상응하는 초과근무수당은 확실히 보장하겠다는 것이 기본 취지인 만큼,

- 정부의 개편방안대로 시행된다면 오히려 ‘공짜야근’, ‘포괄임금제 오남용’ 등 불합리한 관행을 시정할 수 있는 계기가 될 것으로 기대

○ 만약 지금도 초과근무수당을 정당하게 지급하지 않는 사례에 대해서는 철저한 근로감독을 통해 시정할 계획이며

- 근로자도 온라인 익명신고센터를 통해 신고하면, 신분상 불이익 없이 신속하게 권리구제를 받을 수 있도록 하겠음

※ 3월 중순 「포괄임금 오남용 근절 대책」 발표 예정

○ 경영계에서도 장시간 근로에 대한 청년 근로자들의 우려를 청년 눈높이에서 깊이 인식하여

- 노사와 함께 장시간 근로 관행을 개선하기 위한 노력을 다하고

- 불가피하게 초과 근로가 필요할 경우 일한 만큼의 정당한 대가는 반드시 지불하도록 하고, 근로시간 개편이 노사 모두에게 긍정적으로 작용될 수 있도록 인사노무시스템 정비에 최선을 다해줄 것을 기대함